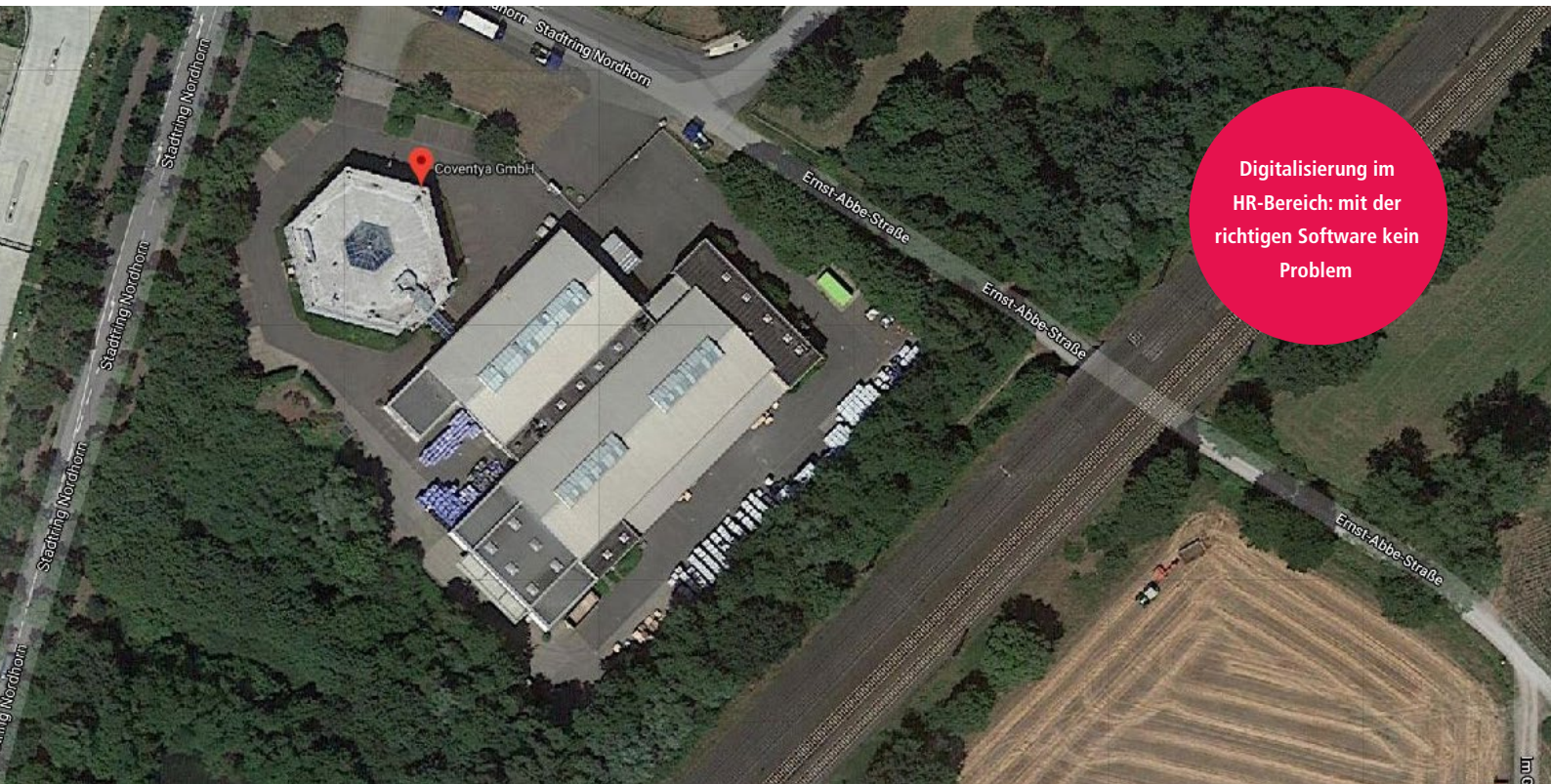


HR-SOFTWARE

Wenn die Chemie stimmt



Digitalisierung im
HR-Bereich: mit der
richtigen Software kein
Problem

© Google Earth

Seit der Chemiekonzern Coventya auf eine digitale Komplettlösung setzt, läuft es im HR-Bereich wie geschmiert. Eine Umkehr zu alten Prozessen ist undenkbar geworden. Das hat auch mit Miryam Jourdan zu tun.

Das Pentagon liegt direkt am Stadtring Nordhorn. Gelegen zwischen einem riesigen Miele-Ersatzteillager auf der einen Seite und Bahngleisen, hinter denen sich mehrere Felder erstrecken, auf der anderen. Doch dieses Pentagon ist anders als jenes in den USA. Weder hat es mit Landesverteidigung zu tun noch mit Politik. Und fünfeckig ist es auch nicht.

In Wahrheit hat das Gebäude, das inmitten der Industriausläufer von Gütersloh steht, sechs Seiten. Das erkennt man nicht sofort. Wer davor steht, hält den Bau für eine Miniaturversion des US-Ver-

teidigungsministeriums. Erst aus der Vogelperspektive ist zu erkennen, dass es sich um ein Hexagon handelt. Der Grundriss ist nicht zufällig gewählt. Er symbolisiert den Sechskantkopf einer Schraube.

Miryam Jourdan arbeitet in diesem Sechskant. Seit 2017 leitet sie von hier aus den Bereich HR des Unternehmens. Die Dame mit der ausdrucksstarken Brille und dem gewinnenden Lächeln hat seither einiges im Personalmanagement umgekrempelt. Da das Unternehmen stetig wächst, mussten sich irgendwann die Abläufe ändern. „Einfach oldschool weiterzumachen, ging nicht mehr“, sagt sie. Dinge mussten sich ändern. Papier musste zu Pixeln, analog zu digital werden.

Die französische Unternehmensgruppe Coventya blickt auf eine bald hundertjährige Firmengeschichte zurück. Heute unterhält die Gruppe Dependancen auf mehreren Kontinenten. Die Niederlassung in Gütersloh hat dabei einen besonderen Hintergrund. Sie ging aus dem deutschen Vorläuferunternehmen Weiland & Cie hervor,

deren Galvanotechniksparte im Jahr 2000 in der Coventya GmbH aufging. „Wir sind eine Special Task Force“, sagt Jourdan über die Besonderheit des Gütersloher Standorts.

Der Hersteller und Lieferant von Spezialchemikalien, die unter anderem in der Autoindustrie sowie in der Luft- und Raumfahrt zum Einsatz kommen, hat es mit hochsensiblen Stoffen zu tun. Das Unternehmen muss sich daher mit Themen wie der Entsorgung von giftigen Chemikalien auseinandersetzen. Es hat auch schon Gefahrenabwehrpläne für den Ernstfall entwickelt – etwa, was im Fall eines terroristischen Drohnenangriffs zu tun ist.

Im Alltag ist von solchen Schreckensszenarien nichts zu spüren. Am Standort in Gütersloh herrscht konzentrierte Betriebsamkeit. Aktuell arbeiten hier rund 55 Mitarbeiter. Hinzu kommen etwas mehr als 30 Kollegen in externen Büroräumen sowie im Außendienst. Eine überschaubare Belegschaft. Aber dennoch groß genug, um das Personalwesen auf Trab zu halten.



© HRworks



Oliver Jeges

HRworks

© Coventya



Miryam Jourdan

Coventya

Neben dem Hexagon befindet sich übrigens ein weiterer Bau, den die Mitarbeiter über eine Schleuse erreichen: die Produktion. Hier rühren die Mitarbeiter in großen Kesseln Chemie an und füllen diese in Fässer ab. Die Spezialmischungen, die hier entstehen, dienen unter anderem dazu, Schrauben zu beschichten. Daher auch die architektonische Anlehnung des Verwaltungsgebäudes an einen Sechskantkopf.

Miryam Jourdan hat allerdings mit einer anderen Chemie zu tun als ihre Kollegen in der Produktion. Als HRlerin schafft sie zwischenmenschliche Verbindungen. Denn im Personalwesen geht es nicht nur um das Beschleunigen von Prozessen, sondern auch um das Optimieren von Kommunikation. Die Kollegen müssen sich austauschen können – über Urlaube, Arbeitszeiten, Termine und anderes.

Bis vor kurzem hat die Personalabteilung noch zum großen Teil analog gearbeitet. Über die Jahre haben sich daher Berge an Papier und Ordnern angesammelt. Die meisten Abläufe kosteten zudem wertvolle Zeit: langwierige Auswertungen über Anwesenheitszeiten der Mitarbeiter, das Prüfen von Urlaubsvertretungen und Reiseanträgen oder auch die termingerechte Kommunikation – all das hat bislang wertvolle Ressourcen gebunden.

Für Jourdan ist der digitale Wandel kein rein technologisches Thema, sondern betrifft die komplette Unternehmenskultur. Und weil die HR-Expertin die digitale Transformation im Personalwesen bei Coventya gestaltet, ist sie HR-Generalistin und Change Managerin in Personalunion. Doch wie hat sich die Digitalisierung am Gütersloher Standort konkret vollzogen?

Es war mehr Evolution als Revolution. Schon vor der großen HR-Digitalisierung hat die Personalabteilung die Anwesenheitszeiten der Mitarbeiter teilweise mit einer digitalen Insellösung verwaltet. Allerdings setzte sie auch Excel-Listen ein. Als Gefahrstoffbetrieb muss das Unternehmen seit jeher genauestens dokumentieren, welcher Mitarbeiter sich wann im Gebäude aufhält. Doch die damalige Form der Zeiterfassung erwies sich zunehmend als unpraktisch. „Wir brauchten ein zuverlässiges System, das uns mit einem Klick sagt, wer im Betrieb ist.“

Das fehlende Element: eine multifunktionsfähige HR-Software

Der Wandel ist inzwischen vollzogen. Heute geschieht die Erfassung vollständig digital – und zwar über eine multifunktionsfähige HR-Software.

Die Mitarbeiter können sich nun beim Betreten und Verlassen des Gebäudes an stationären Tablets digital ein- und ausstempeln. Die Software erlaubt es den Mitarbeitern zudem, ihre Arbeitszeiten via Smartphone zu erfassen, also ortsunabhängig.

Auch alle Betriebsnachrichten und internen Neuigkeiten werden heute über die HR-Software verbreitet. Das Tool ermöglicht es, vollkommen unkompliziert sämtliche Mitarbeiter zu erreichen. Was bei Coventya gar nicht so einfach ist.

„Jemand, der am Kessel steht, hat nämlich oft keine Firmen-E-Mail-Adresse“, erklärt Jourdan und fügt an: „Über einen Aushang am Schwarzen Brett erreiche ich aber wiederum den Kollegen im Außendienst nicht.“ Mit der nun im Unternehmen implementierten HR-Software ist das Geschichte. „Jetzt erreiche ich wirklich jeden einzelnen“, freut sich die HR-Managerin.

Unter allen Funktionen hat es der HR-Managerin aber insbesondere das Bewerbermanagement angetan. Sie nutzt es für die gesamte Candidate Journey – von der Stellenausschreibung bis zum Onboarding. Weil Datenschutz gerade in diesem Bereich enorm wichtig ist, brauchte es ein geschlossenes System mit gutem Berechtigungs- und Freigabekonzept. „Ich kann nun sicherstellen, dass wirklich nur die Personen im Unternehmen Bewerbungsunterlagen lesen können, die dafür auch eine Genehmigung haben.“

Eine weitere Herausforderung ist: Coventya ist Zulieferer der Automobilindustrie. Damit unterliegt das Unternehmen verschiedenen Zertifizierungen. In einem jährlich verpflichtenden Audit für die Erteilung der Zertifizierung werden regelmäßig sämtliche Prozesse, wie zum Beispiel Kontrollen und Berechtigungen, im Unternehmen geprüft. Bei der Prüfung im Jahr 2019 konnte Coventya bereits mit ein paar Klicks alle Prozesse zuverlässig nachweisen – vom Berechtigungskonzept bis zur Arbeitsmittelverwaltung. Davon soll sogar der Auditor beeindruckt gewesen sein.

Miryam Jourdan ist etwas geglückt, wovon viele Unternehmen zurückschrecken. Sie hat die Digitalisierung im HR-Bereich angestoßen. Coventya wollte seinen HR-Alltag deutlich beschleunigen, die Zufriedenheit der Mitarbeiter steigern und den gesetzlichen Auflagen als Chemieunternehmen entsprechen. Das ist dem Unternehmen, das ist Jourdan gelungen. Durch die Einführung einer multifunktionsfähigen HR-Software hat Coventya nun „hundertprozentige Prozesssicherheit“. Die Chemie stimmte ja schon davor. <